

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 073 "Менеджмент"

на тему: «Управління кадровим потенціалом підприємства»
(назва теми)

Виконавець:
студент факультету економіки
та управління підприємництвом
Пашковська Каріна Володимирівна _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:
к.е.н., ст. викладач,
(науковий ступінь, вчене звання)
Кузнецов Андрій Миколайович _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. На сьогоднішній день розвиток ринкової економіки з різноманіттям її організаційно-правових форм власності диктує жорсткі вимоги до формування кадрового потенціалу підприємства, оскільки основні цілі та завдання розвитку будь-якого підприємства та організації природно пов'язані з якістю персоналу.

Забезпеченість підприємства кваліфікованим персоналом, а також їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці спрямовані на збільшення обсягів продукції, а також збільшення результативного розвитку підприємства.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних засад та розробка пропозицій щодо покращення кадрового потенціалу підприємства на прикладі ПП «МакДональдз Юкрейн Лтд», що знаходиться в місті Одеса, на проспекті Шевченко, 2Б.

Завдання дослідження:

- описати сутність поняття, принципи та завдання управління персоналом;
- дослідити сутність кадрового потенціалу як об'єкту економічного дослідження;
- проаналізувати персонал підприємства з іноземними інвестиціями «МакДональдз Юкрейн Лтд»;
- запропонувати рекомендації щодо вдосконалення управління кадровим потенціалом підприємства з іноземними інвестиціями «МакДональдз Юкрейн Лтд».
- обґрунтувати ефективність впровадження заходів щодо покращення системи управління кадровим потенціалом.

Об'єкт дослідження підприємство з іноземними інвестиціями «МакДональдз Юкрейн Лтд», що знаходиться в місті Одеса, на проспекті Шевченко, 2Б.

Предмет дослідження система формування кадрового потенціалу ПП «МакДональдз Юкрейн Лтд» », що знаходиться в місті Одеса, на проспекті Шевченко, 2Б.

Методи дослідження. При написанні даної роботи були використані такі методи як методи логічного узагальнення, системного аналізу та синтезу, спостереження, описовий, порівняльний, графічний, табличний тощо.

Інформаційною базою дослідження виступили: наукові розробки вітчизняних і зарубіжних вчених, матеріали періодичних видань, ресурси мережі Internet з даної проблематики, а також інформація про діяльність ПП «МакДональдз Юкрейн Лтд», що знаходиться в місті Одеса, на проспекті Шевченко, 2Б.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (44 найменувань) та 3-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 91 сторінок. Основний зміст викладено на 81 сторінках. Робота містить 18 таблиць, 10 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні аспекти управління кадровим потенціалом**» розглянуто сутність, завдання та принципи управління персоналом. Проаналізовано кадровий потенціал як об'єкт економічного дослідження. Розглянуто якісну характеристику кадрового потенціалу управління підприємством та методику аналізу кадрового потенціалу.

У другому розділі «**Аналіз управління кадровим потенціалом на підприємстві з іноземними інвестиціями «МакДональдз Юкрейн Лтд»**» проаналізовано персонал підприємства з іноземними інвестиціями «МакДональдз Юкрейн Лтд», що знаходиться в місті Одеса, на проспекті Шевченко, 2Б. Наведена загальна характеристика підприємства та історія його розвитку.

Дослідивши кадровий потенціал прийшли до наступних висновків: для підприємства характерний високий рівень плинності кадрів (до основних причин звільнень можна віднести: напруженість роботи, невисокий рівень заробітної плати по відношенню до обсягу виконаних обов'язків); як результат, високий рівень плинності призводить до зниження кваліфікаційного рівня персоналу підприємства. Також у ході проведених досліджень було виявлено, що на підприємстві існує деяка напруга в соціально-психологічному кліматі підприємства. На першому місці у працівників підприємства все ж таки залишаються фінансові мотиви та можливість кар'єрного зростання.

Запропоновано два заходи: введення посади штатного психологу та проведення тренінгів (професійні тренінги, тренінги спілкування). За рахунок цих заходів буде досягнуто збільшення прибутку підприємства на 1631,1 тис.грн. Окрім цього, в результаті запровадження запропонованих заходів інтегральний показник кадрового потенціалу зросте з 0,700 до 0,758, що підтверджує зростання кадрового потенціалу підприємства.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Створення виробництва завжди пов'язане з людьми, які працюють на підприємстві. Правильні принципи організації виробництва, оптимальні системи та процедури відіграють важливу роль. Проте виробничий успіх залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивацій, здатності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання. У сучасних умовах саме трудові ресурси розглядають як найважливіші ресурси організації. Вони є головною продуктивною силою суспільства. У практиці управління трудовими ресурсами велике значення мають такі поняття як «кадри» і «кадровий потенціал».

2. Під кадровим потенціалом розуміється загальна (кількісна та якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій та досягненням цілей перспективного розвитку підприємства, це наявні та потенційні можливості працівників, як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані у певний момент часу.

3. Структура кадрового потенціалу у загальному вигляді є сукупністю кількісних і якісних показників. До кількісних характеристик кадрового потенціалу можна віднести облікову та явочну чисельність працівників підприємства; середньооблікову чисельність працівників підприємства; темпи зростання (приросту) чисельності працівників підприємства; середній розряд робітників підприємства; питома вага службовців, які мають вищу або середню спеціальну освіту; середній стаж роботи за спеціальністю працівників та ін. До якісних показників кадрового потенціалу відносяться: рівень освіти, умови праці, мотивація персоналу, задоволеність роботою та ін.

4. МакДональдз (англ. McDonald's Corporation) — американська корпорація, до 2010 року найбільша у світі мережа закладів швидкого харчування. За підсумками 2010 року компанія займає друге місце за кількістю

ресторанів у всьому світі після ресторанної мережі. Україна стала 102-ю країною, де почала розвиватися мережа МакДональдз. 24 травня 1997 року поруч із станцією метро «Лук'янівська» у Києві відкрився перший заклад МакДональдз у країні. Компанія «МакДональдз Юкрейн Лтд» є одним із найбільших іноземних інвесторів в Україні: у розвиток мережі МакДональдз та інфраструктури нашої держави компанією вже було вкладено близько 225 мільйонів доларів. Проведення аналізу техніко-економічних показників дало змогу прийти до наступних висновків: темпи зростання обсягу реалізації продукції (124,2 %) значно перевищують темпи зростання собівартості реалізованої продукції (111,5 %), що позитивно вплинуло на витрати на 1 грн реалізованої продукції (скорочення на 10,2 %). Негативною тенденцією за розглянутий період є скорочення фондівіддачі, причиною чого стало різке зростання середньорічної вартості основних фондів. Чистий прибуток у 2020 році зріс на 54,8 % порівняно з 2019 роком, однак у 2021 році відбулося значне скорочення на 52,2 %. Скорочення чистого прибутку спричинило погіршення результатів від неопераційної діяльності підприємства.

5. Проведення аналізу персоналу підприємства з іноземними інвестиціями «МакДональдз Юкрейн Лтд», що знаходиться в місті Одеса, на проспекті Шевченко, 2Б дало змогу прийти до висновків: структура персоналу за характером трудових функцій на підприємстві у 2021 році була представлена: 6,7 % керівників, 22,2 % фахівці та службовці, 71,1 % робітники; відповідно до вікового складу персоналу найчисельнішою є група працівників, які знаходяться у віці від 18 до 30 років, тобто у найбільш продуктивному віці людини; за досліджуваний період на підприємстві збільшилась питома вага працюючих, що мають середньо спеціальну та середню загальну освіту, що може свідчити про погіршення рівня кваліфікаційної підготовки персоналу.

6. Дослідивши кадровий потенціал ми прийшли до наступним висновків: для підприємства характерний високий рівень плинності кадрів (плинність кадрів - це негативний процес, що негативно впливає на всі показники роботи

підприємства, До основних причин звільнень можна віднести: напруженість роботи, невисокий рівень заробітної плати по відношенню до обсягу виконаних обов'язків); як результат, високий рівень плинності призводить до зниження кваліфікаційного рівня персоналу підприємства; у 2021 році було атестовано 52 особи. Серед керівників не пройшов атестацію 2 працівника, серед членів бригади – 11 осіб, тобто не всі працівники відповідають займаним посадам; у ході проведених досліджень було виявлено, що на підприємстві існує деяка напруга в соціально-психологічному кліматі підприємства. На першому місці у працівників підприємства все ж таки залишаються фінансові мотиви та можливість кар'єрного зростання; протягом аналізованого періоду зростає питома вага з неповною вищою освітою, тому необхідно частіше проводити такі заходи як підвищення кваліфікації, організація навчання персоналу, підготовку та перепідготовку кадрів.

7. З метою покращення кадрового потенціалу нами було запроваджені два заходи: введення посади штатного психологу та проведення тренінгів (професійні тренінги, тренінги спілкування). В результаті запропонованих заходів відбувається усунення соціально-психологічної напруги серед працівників, підвищення кваліфікаційного рівня працівників ПП «МакДональдз Юкрейн Лтд», що знаходиться в місті Одеса, на проспекті Шевченко, 2Б за рахунок чого буде досягнуто збільшено прибуток підприємства на 1631,1 тис.грн. Окрім цього, в результаті запровадження запропонованих заходів інтегральний показник кадрового потенціалу зросте з 0,700 до 0,758, що підтверджує зростання кадрового потенціалу підприємства.